

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 23 OCTOBRE 2007, CONCLUE AU SEIN DE LA COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE HOTELIERE, PORTANT MODIFICATION ET COORDINATION DE CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL OCTROYANT UNE PRIME DE FIN D'ANNEE

Chapitre 1 - Champ d'application

**Art. 1.** La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par travailleurs : les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

Chapitre 2 - Conditions et modalités d'octroi

**Art. 2.** Les parties conviennent d'octroyer aux travailleurs visés à l'article 1 une prime de fin d'année.

**Art. 3.** Le droit des travailleurs à une prime de fin d'année est acquis lorsqu'il est satisfait aux conditions visées aux par. 1 et 2 :

**par. 1.** Les travailleurs à temps plein et à temps partiel doivent avoir été liés par un contrat de travail dans une même entreprise pendant au moins 2 mois ininterrompus dans le courant de l'année civile.

Les travailleurs temporaires, également appelés "extra", occupés durant des périodes interrompues, doivent avoir presté chez le même employeur au moins 44 journées de travail durant l'année civile et ceci indépendamment de la durée des prestations journalières.

**par. 2.** Les employeurs doivent avoir payé au "Fonds social et de garantie des hôtels, restaurants, cafés et entreprises assimilées" les cotisations visées à l'article 14 bis, par. 1 et 2, des statuts fixés par la convention collective de travail du 26 juin 1979 instituant un Fonds de sécurité d'existence et fixant ses statuts, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 22 octobre 1979, modifiée par la convention collective de travail du 26 juin 1986.

A défaut des paiements visés à l'article 14 bis, par. 1 et 2, des statuts fixés par la convention collective de travail du 26 juin 1979, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 22 octobre 1979, modifiée par la convention collective de travail du 26 juin 1986 et en cas de non-respect des obligations administratives, visées à la convention collective de travail du 26 juin 1979 instituant un Fonds de sécurité d'existence et fixant ses statuts, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 22 octobre 1979, modifiée par la convention collective de travail du 26 juin 1986, les dispositions pénales prévues par les lois des 7 janvier 1958 et 18 décembre 1968 concernant les Fonds de sécurité d'existence sont d'application aux employeurs.

**Art. 4.** Le travailleur licencié par décision de l'employeur conserve le droit à une prime de fin d'année à condition de satisfaire aux conditions énoncées à l'article 3 de la présente convention collective de travail et pour autant qu'il n'ait pas été licencié pour motif grave.

85.829/6/302

NR. N°

REGISTR.-ENREGI R. 29 -11- 007

30 -18- 2007

**Art. 4 bis.** Lorsque le contrat de travail individuel prend fin par force majeure, le travailleur conserve le droit à la prime de fin d'année pour autant qu'il ait été satisfait aux conditions reprises dans l'article 3 de la présente convention collective de travail.

Par force majeure, il y a lieu d'entendre la rupture du contrat de travail individuel pour incapacité physique ou psychique établie par certificat médical.

**Art. 5.** Le travailleur ne répondant pas aux conditions visées à l'article 3, par. 1, de la présente convention collective de travail et licencié par décision de l'employeur conserve, sauf en cas de licenciement pour motif grave, le droit à une prime de fin d'année pour autant que l'employeur réponde aux conditions visées à l'article 3, par. 2, de la présente convention collective de travail et que le travailleur ait été lié par un contrat de travail dans la même entreprise pendant trois ans ininterrompus.

**Art. 6.** Le travailleur qui quitte l'entreprise de sa propre volonté ne bénéficie pas, quelle que soit son ancienneté, de la prime de fin d'année.

Le travailleur garde le droit à la prime de fin d'année quand :

- il quitte l'entreprise de sa propre volonté et donne son préavis le 31 décembre de l'année civile, à la fin de son service conformément à son horaire de travail, comme repris dans le règlement de travail
- il quitte l'entreprise de sa propre volonté et que son délai de préavis effectivement presté se termine au plus tôt le 31 décembre
- il quitte l'entreprise de sa propre volonté et qu'à la demande de son employeur, il ne preste pas la période de préavis notifiée à l'employeur et se terminant au plus tôt le 31 décembre ou au cours de l'année civile suivante.
- il quitte l'entreprise de sa propre volonté pour prendre sa pension légale.

### **Chapitre 3 - Détermination du montant de la prime de fin d'année**

**Art. 7.** Le montant de la prime de fin d'année est fixé au prorata du nombre de jours de présence effective du travailleur dans l'entreprise pour le travailleur à temps plein et le travailleur temporaire et au prorata du nombre d'heures de présence effective du travailleur dans l'entreprise pour le travailleur à temps partiel.

**Art. 7 bis.** Pour les travailleurs occupés à temps plein qui remplissent les conditions mentionnées au chapitre 2 de la présente convention, 1/12e du montant de la prime de fin d'année prévu à l'article 10 est octroyé par tranche de 21,666 jours de présence effective dans le régime de cinq jours et de vingt-six jours de présence effective dans le régime de six jours.

**Art. 8.** Par présence effective, il y a lieu d'entendre les journées ou heures durant lesquelles le travailleur est physiquement présent dans l'entreprise en exécution de l'horaire de travail mentionné dans son contrat de travail ou dans le règlement de travail.

Art. 9. Sont assimilées à des journées de présence effective à l'exclusion de toutes les autres :

1. les journées d'incapacité totale de travail suite à un accident de travail;
2. les journées comprises dans les douze premiers mois de la période d'incapacité de travail partielle consécutive à une incapacité temporaire totale, à condition que le pourcentage reconnu de l'incapacité de travail temporaire partielle soit au moins égal à 66 %;
3. les journées de repos de grossesse et d'accouchement : sept semaines avant et huit semaines après l'accouchement. Si la travailleuse n'a effectivement cessé son travail professionnel que moins de sept semaines avant son accouchement, l'assimilation est prorogée d'un délai qui correspond à la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la septième semaine précédant son accouchement;
4. les journées de rappel ordinaire sous les armes, dont la durée ne peut dépasser septante-quatre ou soixante-six jours, selon que le travailleur participe ou non à la formation de cadres de réserve;
5. les journées consacrées à l'accomplissement de devoirs civiques (tuteur, membre d'un conseil de famille, témoin en justice, juré, électeur, membre d'un bureau de vote);
6. les journées consacrées à l'exercice d'un mandat public et d'obligations syndicales visés à l'article 16, 9° et 10°, de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés ( Moniteur belge du 6 avril 1967 ), modifié par l'arrêté royal du 20 juillet 1970 (Moniteur belge du 30 juillet 1970);
7. les journées de participation à des stages ou journées d'études consacrées à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, organisées par les organisations représentatives de travailleurs ou par des instituts spécialisés reconnus par le Ministre compétent, à raison de douze jours au maximum par an;
8. les journées de grève ou de lock-out, dans les conditions prévues à l'article 19 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 précité;
9. la période de chômage partiel;
- 10a. les journées comprises dans une période de maladie ininterrompue d'au moins six mois. L'assimilation est limitée à une période de six mois maximum et la prime due pour cette période correspond à 50 % du montant qui serait dû si le travailleur avait travaillé;
- 10b. les journées comprises dans une période de maladie ininterrompue de maximum une semaine (sept jours calendrier) dans le courant de l'année civile sur laquelle porte la prime de fin d'année, à condition que cette absence soit justifiée par un certificat médical. Si la période de maladie dure plus longtemps qu'une semaine, il n'y a aucune assimilation à une présence effective.

L'assimilation dure aussi longtemps que les périodes de maladie cumulées ne dépassent pas une semaine (7 jours calendrier) pendant une année civile.

11. pour les pensionnés, la période après la mise à la retraite, et ce jusqu'au 31 décembre de l'année en cours;

12. le service militaire, pour autant que l'intéressé ait été occupé dans une firme tombant sous l'application de la présente convention collective de travail au moment où il quitte celle-ci pour remplir ses obligations de milice, avec un maximum de six mois d'assimilation;

13. la période de congé extra-légale accordée par l'employeur aux travailleurs étrangers qui rentrent au pays;

14. la période entre la date du décès et le 31 décembre de l'année en cours, avec un maximum de six mois d'assimilation, en cas de décès d'un travailleur en service durant la période précédant le 31 décembre de l'année en cours;

15. pour les prépensionnés, la période de prépension pour l'année pendant laquelle le travailleur est mis en prépension. Cette assimilation vaut pour tous les systèmes de prépension qui sont d'application pour autant que l'employeur en prenne l'initiative.

Ceci veut dire qu'il est octroyé un douzième du montant de la prime de fin d'année par mois "presté" et 20 % du montant restant de la prime de fin d'année pour les mois de prépension et ce jusqu'au 31 décembre de l'année civile en cours.

16. les journées légales de vacances;

17. les jours fériés rémunérés;

18. les journées de repos compensatoire octroyées dans le cadre de la législation sur la réduction du temps de travail;

19. les journées octroyées en application de la législation sur le congé éducatif.

20. les jours de petit chômage tels que définis par l'A.R. du 28.8.1963.

21. les jours de congé extralégaux accordés au travailleur en exécution d'une convention collective de travail.

**Art. 10.** Pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel, le montant maximum de la prime de fin d'année correspond à un salaire de 4 semaines et un tiers pour autant que les travailleurs répondent aux conditions mentionnées au chapitre 2 et ceci sans préjudice des dispositions des art. 7, 7bis et 12.

**Art. 10 bis.** Pour les travailleurs temporaires rémunérés au salaire horaire, le montant maximum de la prime de fin d'année correspond au dernier salaire horaire d'application multiplié par 173,33 dans un régime de 40 h/semaine.

Pour les travailleurs temporaires rémunérés au pourcentage de service, la dernière rémunération journalière forfaitaire appliquée dans le régime des 5 jours est multipliée par 21,666.

**Art. 11.** Par salaire, il y a lieu d'entendre les salaires horaires, les salaires hebdomadaires, les rémunérations forfaitaires journalières ou les rémunérations mensuelles qui sont d'application au mois de décembre de l'année civile à laquelle se rapporte la prime de fin d'année.

Pour les travailleurs qui quittent l'entreprise dans le courant de l'année civile, entrent en ligne de compte pour le calcul du montant de la prime de fin d'année, les salaires d'application au moment où ils quittent l'entreprise.

**Art. 12.** Les travailleurs à temps partiel répondant aux conditions mentionnées au chapitre 2 de la présente convention se voient octroyer un douzième du montant de la prime de fin d'année fixé à l'article 10 par tranche d'autant d'heures de présence effective que le résultat de l'équation suivante:

durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur à temps partiel x  
52 semaines divisée par 12 mois

**Art. 12 bis.** Les travailleurs temporaires répondant aux conditions mentionnées au chapitre 2 de la présente convention se voient octroyer un douzième du montant de la prime de fin d'année fixé à l'article 10 bis par tranche d'autant d'heures de présence effective que le résultat de l'équation suivante :

nombre d'heures prestées durant l'année civile divisé par 8

= nombre de jours divisée par 21,666 = prorata de la prime de fin d'année.

#### **Chapitre 4 - Date et mode de paiement**

**Art. 13.** Au plus tard le 31 janvier de l'année civile suivant celle à laquelle se rapporte la prime de fin d'année, le Fonds Social et de Garantie des hôtels, restaurants, cafés et entreprises assimilées, paiera au travailleur le montant de la prime de fin d'année nette au moyen d'un chèque.

Le travailleur peut demander à ce que sa prime de fin d'année nette soit versée sur son compte bancaire pour autant qu'il ait envoyé au Fonds Social et de Garantie des hôtels, restaurants, cafés et entreprises assimilées, le formulaire adéquat dûment complété et certifié par son institution financière. Si le fonds ne dispose pas du formulaire, la prime de fin d'année nette sera d'office envoyée au travailleur par chèque circulaire.

Par prime de fin d'année nette, il y a lieu d'entendre la prime de fin d'année visée aux chapitres 2 et 3 de la présente convention collective de travail, diminuée des retenues légales qui doivent être opérées par l'employeur.

## **Chapitre 5 - Dispositions finales**

**Art. 14.** Les situations plus favorables acquises par les travailleurs de certaines entreprises en matière de prime de fin d'année sont maintenues.

**Art. 15.** La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 27 mars 1991, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, octroyant une prime de fin d'année, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 décembre 1991, modifiée par les conventions collectives de travail du 11 décembre 1991, du 31 mai 1995, du 25 juin 1997, du 14 février 2001 et du 30 juin 2003, respectivement rendues obligatoires par les arrêtés royaux du 26 juin 1992, du 8 décembre 1995, du 5 juillet 1998, du 17 février 2002 et du 5 mai 2004.

**Art. 16.** La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2007.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année civile, moyennant un préavis notifié avant le 1<sup>er</sup> octobre de l'année civile précédente et adressé, par lettre recommandée à la poste, au président de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière et aux organisations y représentées.

NEERLEGGING-DÉPÔT  
30 -10-2007

REGISTR.-ENREGISTR.  
29 -11-2007

NR.  
N°

85 829/6/302

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 23 OKTOBER 2007, GESLOTEN IN HET PARITAIR COMITE VOOR HET HOTELBEDRIJF, TOT WIJZIGING EN COÛRDINATIE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN TOT TOEKENNING VAN EEN EINDEJAARSPREMIE.**

**Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied**

**Artikel. 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf ressorteren.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder werknemers verstaan : de mannelijke en de vrouwelijke werknemers.

**Hoofdstuk 2 - Voorwaarden en modaliteiten van toekenning**

**Art. 2.** De partijen komen overeen aan de werknemers zoals bepaald in artikel 1 een eindejaarspremie toe te kennen.

**Art. 3.** Het recht voor de werknemers op een eindejaarspremie ontstaat wanneer aan de in de par. 1 en 2 vermelde voorwaarden werd voldaan :

**par. 1.** De voltijdse en deeltijdse werknemers dienen in de loop van het kalenderjaar minstens twee maanden ononderbroken door een arbeidsovereenkomst te zijn gebonden.

De tijdelijke werknemers, ook "extra's" genoemd, die in onderbroken periodes bij dezelfde werkgever zijn tewerkgesteld, dienen in de loop van het kalenderjaar ten minste 44 dagen arbeidsprestaties te verrichten en dit onafgezien van de duur van de dagprestaties.

**par. 2.** De werkgevers dienen de bijdragen, vermeld in artikel 14bis, par. 1 en 2, van de statuten vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 1979 tot oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid en tot vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 22 oktober 1979, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 1986, aan het "Waarborg- en Sociaal Fonds voor hotel-, restaurant-, café- en aanverwante bedrijven" betaald te hebben.

Bij gebrek aan de betalingen voorzien in artikel 14bis, par. 1 en 2, van de statuten vastgesteld bij de C.A.O. van 26.6.1979, algemeen verbindend verklaard door het K.B. van 22.10.1979, gewijzigd door de C.A.O. van 26.6.1986, en bij het niet-naleven van de administratieve verplichtingen voortvloeiende uit de collectieve arbeidsovereenkomst van 26.6.1979, tot oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid en tot vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend

verklaard door het K.B. van 22.10.1979, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 26.6.1986, zijn de strafbepalingen voorzien door de wetten van 7.1.1958 en 18.12.1968 op de Fondsen voor bestaanszekerheid van toepassing op de werkgevers.

**Art. 4.** De werknemer die bij beslissing van de werkgever wordt ontslagen, behalve wanneer dit ontslag geschiedt op grond van dringende reden, behoudt het recht op een eindejaarspremie voor zover werd voldaan aan de voorwaarden vermeld in artikel 3 van onderhavige C.A.O.

**Art. 4. bis.** Indien de individuele arbeidsovereenkomst een einde neemt door overmacht, behoudt de werknemer het recht op een eindejaarspremie voor zover werd voldaan aan de voorwaarden vermeld in art. 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Door overmacht dient verstaan te worden de beëindiging van de individuele arbeidsovereenkomst door fysische of psychische ongeschiktheid die vastgesteld wordt door een medisch attest.

**Art. 5.** De werknemer die niet voldoet aan de voorwaarden vermeld in artikel 3, §1, van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en die bij beslissing van de werkgever wordt ontslagen, behalve wanneer dit ontslag geschiedt op grond van dringende reden, behoudt het recht op een eindejaarspremie, indien door de werkgever werd voldaan aan de voorwaarden vermeld in artikel 3, §2, van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en voor zover de werknemer drie jaar ononderbroken door een arbeidsovereenkomst was gebonden in dezelfde onderneming.

**Art. 6.** De werknemer die uit vrije wil de onderneming verlaat heeft geen recht op een eindejaarspremie, wat ook zijn anciënniteit weze.

De werknemer behoudt het recht op eindejaarspremie wanneer :

- hij uit vrije wil de onderneming verlaat en zijn ontslag geeft op 31 december van het kalenderjaar, bij het beëindigen van zijn dienst overeenkomstig zijn uurrooster, zoals vermeld in het arbeidsreglement;
- hij uit vrije wil de onderneming verlaat en waarvan de effectief gepresteerde opzegtermijn een einde neemt ten vroegste op 31 december;
- hij uit vrije wil de onderneming verlaat en op verzoek van zijn werkgever geen arbeid hoeft te presteren tijdens de opzegtermijn, die werd betekend aan de werkgever en een einde neemt ten vroegste op 31 december of in het daaropvolgende kalenderjaar;



- hij uit vrije wil de onderneming verlaat om zijn wettelijk pensioen op te nemen.

### **Hoofdstuk 3 - Vaststelling van het bedrag van de eindejaarspremie**

**Art. 7.** Het bedrag van de eindejaarspremie wordt vastgesteld voor de voltijdse werknemer en de tijdelijke werknemer pro rata van het aantal dagen effectieve aanwezigheid van de werknemer in de onderneming; voor de deeltijdse werknemer pro rata van het aantal uren effectieve aanwezigheid van de werknemer in de onderneming.

**Art. 7 bis.** Voor de voltijdse tewerkgestelde werknemers en de tijdelijke werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in hoofdstuk 2 van onderhavige overeenkomst, wordt 1/12e van het in artikel 10 bepaalde bedrag van de eindejaarspremie toegekend per schijf van 21,666 dagen effectieve aanwezigheid in het regime van vijf dagen en van zesentwintig dagen effectieve aanwezigheid in het regime van zes dagen.

**Art. 8.** Door effectieve aanwezigheid dient te worden verstaan de dagen of uren dat de werknemer fysisch in de onderneming aanwezig is in uitvoering van de urregeling vermeld in zijn arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement.

**Art. 9.** Enkel de volgende dagen worden met effectieve aanwezigheid gelijkgesteld :

1. de dagen van algehele arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval;
2. de dagen begrepen in de eerste twaalf maanden van de periode van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid volgend op een tijdelijk algehele arbeidsongeschiktheid, op voorwaarde dat het erkend percentage van tijdelijke arbeidsongeschiktheid ten minste gelijk is aan 66 pct;
3. de rustperiode voor zwangerschap en bevalling : 7 weken voor en 8 weken na de bevalling. Indien de werkneemster haar beroepsbezigheid op minder dan zeven weken voor haar bevalling heeft stopgezet, dan wordt de gelijkstelling verlengd met een termijn die overeenkomt met de periode gedurende welke zij met werken is voortgegaan vanaf de zevende week voor de bevalling
4. de dagen van gewone wederoproeping onder de wapens waarvan de duur vierenzeventig of zesenzestig dagen niet mag overschrijden, naar gelang de werknemer al dan niet deelneemt aan de vorming van reservekaders;

5. de dagen gewijd aan de vervulling van burgerplichten (voogd, lid van een familieraad, getuige in rechte, gezworene, kiezer, lid van een stembureau);

6. de dagen gewijd aan de uitoefening van een openbaar mandaat en syndicale verplichtingen bedoeld in art. 16, 9° en 10°, van het K.B. van 30.3.1967 tot bepaling van de algemeen uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders (B.S. van 6.4.1967), gewijzigd bij het K.B. van 20.6.1970 (B.S. van 30.6.1970);

7. de dagen van deelneming aan stages of studiedagen welke aan de arbeidsopleiding of aan vakbondsvorming zijn gewijd en worden georganiseerd door de representatieve werknemersorganisaties of door de bevoegde Minister erkende gespecialiseerde instituten, naar rata van maxima 12 dagen per jaar

8. de dagen van werkstaking of lock-out, volgens de voorwaarden voorzien in artikel 19 van voormeld koninklijk besluit van 30 maart 1967;

9. de periode van gedeeltelijke werkloosheid;

10a. de dagen begrepen in een ononderbroken ziekteperiode van minstens zes maanden. De gelijkstelling is beperkt tot een periode van maximum zes maanden en de te betalen premie voor deze periode is gelijk aan 50 pct. van het bedrag dat zou dienen betaald te worden indien de werknemer zou gewerkt hebben;

10b. de dagen begrepen in een ononderbroken ziekteperiode van maximum een week (zeven kalenderdagen) in de loop van het kalenderjaar waarop de eindejaarspremie betrekking heeft, op voorwaarde dat deze afwezigheid verantwoord wordt door een medisch attest. Duurt de ziekteperiode langer dan een week, dan is er geen gelijkstelling met effectieve aanwezigheid. De gelijkstelling duurt zolang de gecumuleerde ziekteperiodes niet meer bedragen dan één week (7 kalenderdagen) gedurende het kalenderjaar.

11. voor de gepensioneerden: de periode na opruststelling en dit tot 31 december van het lopend jaar;

12. de militaire dienst, voor zover de belanghebbende werkzaam was in een firma vallend onder de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst op het ogenblik dat hij deze verlaat om zijn dienstplicht te vervullen, met een maximum van zes maanden gelijkstelling;

13. de extra wettelijke vakantieperiode die door de werkgever aan de vreemde werklieden die naar hun land terugkeren wordt toegekend;

14. de periode tussen de datum van het overlijden en 31 december van het lopend jaar, met een maximum van zes maanden gelijkstelling bij het overlijden van een werknemer in dienst gedurende de periode voor 31 december van het lopend jaar;

15. de periode van het brugpensioen tijdens hetwelk de werknemer in brugpensioen wordt gesteld voor de bruggepensioneerden. Deze gelijkstelling geldt voor alle stelsels van brugpensioen die van toepassing zijn voor zover het initiatief genomen wordt door de werkgever. Dit betekent dat per "gepresteerde" maand een twaalfde van het bedrag van de eindejaarspremie wordt toegekend en voor de maanden van het brugpensioen 20 pct. van het resterende bedrag van de premie en dit tot 31 december van het lopend kalenderjaar;

16. de wettelijke vakantiedagen;

17. de betaalde feestdagen;

18. de inhaalrustdagen toegekend in het kader van de wetgeving op de arbeidsduurvermindering;

19. de dagen toegekend in toepassing van de wetgeving op het educatief verlof.

20. de dagen kort verzuim zoals bepaald in het K.B. van 28.8.1963;

21. de extralegale vakantiedagen die aan de werknemer worden toegekend in uitvoering van een collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 10. Voor voltijds tewerkgestelde werknemers en deeltijdse werknemers stemt het maximum bedrag van de eindejaarspremie overeen met vier en één derde weekloon voor zover de werknemers voldoen aan de voorwaarden vermeld in hoofdstuk 2 en onverminderd de bepalingen van de art. 7, 7bis en 12.

Art. 10 bis. Voor tijdelijke werknemers vergoed op basis van een uurloon stemt het maximum bedrag van de eindejaarspremie overeen met het laatst toegepaste uurloon vermenigvuldigd met 173,33 in het arbeidsregime van 40 uur per week.

Voor tijdelijke werknemers vergoed op basis van het dienstpercentage wordt het laatst toegepaste forfaitair dagloon in het vijf dagenstelsel vermenigvuldigd met 21,666.

Art. 11. Onder loon wordt verstaan de uurlonen, weeklonen, forfaitaire daglonen of de maandlonen welke van toepassing zijn in de maand december van het kalenderjaar waarop de eindejaarspremie betrekking heeft.

Voor de werknemers die in de loop van het kalenderjaar de onderneming verlaten worden voor de berekening van het bedrag van de eindejaarspremie die lonen in

aanmerking genomen die van toepassing zijn op het ogenblik dat zij de onderneming verlaten.

**Art. 12.** Voor de deeltijdse tewerkgestelde werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in hoofdstuk 2 van onderhavige overeenkomst wordt 1/12e van het in artikel 10 bepaalde bedrag van de eindejaarspremie toegekend per schijf van zoveel uren effectieve aanwezigheid als bekomen wordt door volgende vergelijking :

gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdse werknemer x 52 weken gedeeld door 12 maanden.

**Art. 12 bis.** Voor de tijdelijke werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in hoofdstuk 2 van onderhavige overeenkomst wordt 1/12e van het in art. 10 bis bepaalde bedrag van de eindejaarspremie toegekend per schijf van zoveel dagen effectieve aanwezigheid als bekomen wordt door volgende vergelijking :

totaal aantal gepresteerde uren tijdens kalenderjaar gedeeld door 8

= aantal dagen gedeeld door 21,666 = pro rata van de eindejaarspremie.

#### **Hoofdstuk 4 - Datum en wijze van betaling**

**Art. 13.** Uiterlijk op 31 januari van het kalenderjaar dat volgt op het kalenderjaar waarop de eindejaarspremie betrekking heeft zal het Waarborg en Sociaal Fonds voor hotel-, restaurant-, café- en aanverwante bedrijven, bij middel van een cheque aan de werknemer het bedrag van de netto eindejaarspremie betalen.

De werknemer kan vragen zijn netto eindejaarspremie te storten op zijn bankrekening voorzover hij geëigende formulier behoorlijk ingevuld en gecertificeerd door zijn financiële instelling aan het Waarborg en Sociaal Fonds voor de hotel-, restaurant-, café- en aanverwante bedrijven, heeft overgemaakt. Indien het fonds niet beschikt over het formulier wordt aan de werknemer ambtshalve zijn netto eindejaarspremie met een circulaire cheque overgemaakt.

Door netto-eindejaarspremie dient verstaan te worden de eindejaarspremie zoals vastgesteld in de hoofdstukken 2 en 3 van huidige collectieve arbeidsovereenkomst, verminderd met de wettelijke inhoudingen die door de werkgever dienen verricht te worden.

## Hoofdstuk 5 - Slotbepalingen

Art. 14. De verworven gunstiger voorwaarden welke de werknemers van sommige ondernemingen inzake eindejaarspremie worden toegekend blijven gehandhaafd.

Art. 15. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 maart 1991, gesloten in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf, tot toekenning van een eindejaarspremie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 december 1991, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 11 december 1991, van 31 mei 1995, van 25 juni 1997, van 14 februari 2001 en van 30 juni 2003, respectievelijk algemeen verbindend verklaard door de koninklijke besluiten van 26 juni 1992, 8 december 1995, 5 juli 1998, 17 februari 2002, en van 5 mei 2004.

Art. 16. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2007.

Zij wordt gesloten voor een onbepaalde tijd en kan door elk van de partijen worden opgezegd op 1 januari van ieder kalenderjaar. De opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het hotelbedrijf en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties betekend voor 1 oktober van het voorafgaande kalenderjaar.